



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 2 de junio de 2016, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser, S.A., Avilés, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Urbaser, S.A., Avilés (expediente C-025/2016, código 33003491011999), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 18 de enero de 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 14 de agosto de 2015, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 2 de junio de 2016.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 14-8-2015, publicada en el BOPA núm. 191, de 18-VIII-2015, el Director General de Trabajo.—Cód. 2016-06349.

ACTA DE APROBACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DEDICADO A LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA, VIARIA, RIEGO, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS Y LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO EN EL MUNICIPIO DE AVILÉS (PRINCIPADO DE ASTURIAS)

Asistentes.

Por la Dirección de la empresa Urbaser S.A.

D. Juan Alberto Menéndez Hernández
D. Raúl Telenti Labrador
D. Honorio García García

Por la Representación Legal de los Trabajadores (Comité de Empresa)

D. Antonio Quirós Loreda (USO)
D. Telesforo Rafael García Rodríguez (USO)
D. Alberto Lorenzo López (USO)
D. Roberto Campa Álvarez (CC.OO.)
D. Miguel Ángel Prieto Luque (CC.OO.)
D.^a Laura Toledano Bueno (UGT)
D. José Lago Belmonte (UGT)
D. Serafín González Boo (UGT)
D. Félix Santano Luque (UGT)

Reunida la Comisión Negociadora, del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser S.A. para su centro de trabajo de Avilés en su actividad de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en los locales de la empresa sitios La Calle Cabruñana N.º 44 de la antedicha localidad, siendo las 12.00 horas del día 18 de enero de 2016, acuden la relación de asistentes fijada en el encabezado de la presente Acta.

El objeto de la presente reunión es la de dar por terminado el proceso negociador del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser S.A. para su centro de trabajo de Avilés en la actividad antes indicada durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2015, y el 31 de diciembre de 2018.

Se procede a dar lectura al articulado del Convenio en los términos en que fue acordado.

Los miembros de la Comisión Negociadora unánimemente dan su conformidad y aprobación al texto y anexos del Convenio. Asimismo, acuerdan que los atrasos salariales que pudieran generarse a la fecha como consecuencia de la aplicación de dicho Convenio, se abonarán en el plazo máximo de la nómina correspondiente al mes de febrero del año 2016.



Igualmente, se habilita a D. Ángel José Mielgo Cabrera, titular del NIF número 09.402.178 P, a realizar los trámites necesarios para el registro ante la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral y su posterior publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Leída la presente y hallada conforme, las partes aquí reunidas miembros de la Comisión Negociadora firman de seguido la presente acta sin reserva alguna en señal de conformidad en el lugar y fecha indicados.

V CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA SOCIEDAD URBASER S.A., EN SU ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA, VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, Y LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO EN EL MUNICIPIO DE AVILÉS

Artículo 1.—Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo es de obligada aplicación y afectará a aquellos trabajadores que presten sus servicios para Urbaser S.A., en el Municipio de Avilés, y cuya actividad sea Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, y Limpieza y Conservación de Alcantarillado en el Municipio de Avilés.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa citado en el párrafo anterior y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se registrará a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

Artículo 2.—Duración y vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, salvo los conceptos retributivos que se retrotraigan al día 1 de enero de 2015.

Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2018, caducando al término de su vigencia automáticamente, sin necesidad de denuncia previa.

Artículo 3.—Actualización salarial.

Para los años 2015, 2016 y 2017 se acuerda como tablas retributivas definitivas las que como tal figuran en los Anexos II, III y IV para los referidos ejercicios.

Para el año 2018 se acuerda de inicio la tabla retributiva que como tal figura en el anexo V para el referido ejercicio. No obstante lo anterior, respecto a dicha tabla retributiva del año 2018, se acuerda que en el supuesto de que los IPC definitivos a 31 diciembre de 2016 y 2017 no sean negativos, los valores de todos los conceptos que vengan contenidos en la tabla sean actualizados en el porcentaje que resulte por diferencia entre el IPC a 31 de diciembre de 2018 y el 0,75%, sin que en ningún caso dicha revisión pueda superar el porcentaje máximo del 0,25%. A estos efectos se confeccionará la tabla correspondiente que será aprobada por las partes firmantes del presente Convenio.

Para el resto de condiciones económicas y retributivas contenidas en el presente convenio que sean distintas de las reflejadas en las tablas salariales anexas (Anexos II, III, IV y V), se estará a lo que expresamente se acuerde para cada una de ellas en la presente norma convencional.

Artículo 4.—Ingreso del personal.

La empresa suscribirá con su personal, antes de su incorporación al trabajo y por escrito, un contrato de trabajo, que será visado por la Oficina de Empleo, entregando copia al contratado y al Comité de Empresa.

En los contratos de trabajo figurará un período de prueba que será para cada función profesional de un tiempo máximo de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto de los trabajadores.

Artículo 5.—Clasificación profesional.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo o función profesional deben considerarse simplemente indicativos.

Con independencia de lo que pudiera establecerse en las normas convencionales de supletoria aplicación, y/o ámbito superior a la presente, el trabajador podrá desarrollar todas las funciones correspondientes al grupo profesional al que se encuentre asignado.



Artículo 6.—*Grupos profesionales.*

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo de técnicos.

Grupo de mandos intermedios.

Grupos de administrativos.

Grupo de operarios.

A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones profesionales:

Titulado superior.

Titulado de grado medio.

Técnico ayudante.

Auxiliar técnico.

1. Titulado superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

2. Titulado de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

3. Técnico ayudante: En posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de la función profesional anterior.

4. Auxiliar técnico: Empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes funciones profesionales:

Encargado general.

Subencargado general.

Encargado o Inspector de Distrito o Zona.

Encargado de segunda o Capataz.

Encargado o Maestro de Taller.

1. Encargado general: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre uno o más Encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

2. Subencargado general: A las órdenes del Encargado general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al Encargado general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

3. Encargado o Inspector de Distrito o Zona: A las órdenes de un Encargado general o Subencargado general, tiene a su cargo Capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee como conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

4. Encargado de segunda o Capataz: El trabajador que, a las órdenes de un Encargado general, Subencargado, Encargado o Inspector de Distrito o Zona, tiene a su cargo el mando sobre los Encargados de Brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

5. Encargado o Maestro de Taller: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes funciones profesionales.

Jefe Administrativo de primera.

Jefe Administrativo de segunda.

Oficial Administrativo de primera.

Oficial Administrativo de segunda.

Auxiliar Administrativo.



1. Jefe Administrativo de primera: Empleado que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

2. Jefe Administrativo de segunda: Empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

3. Oficial de primera Administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

4. Oficial de segunda Administrativo: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe o a un Oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

5. Auxiliar Administrativo: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes funciones profesionales:

Conductor o Maquinista.

Jefe de Equipo.

Peón especializado.

Peón.

Oficial primera de Taller.

Oficial segunda de Taller.

Oficial tercera de Taller.

Basculero.

Almacenero.

Ordenanza.

Portero.

Vigilante o Guarda.

Limpiador.

1. Conductor: En posesión del carné de conducir clase C (anterior C2) o superior. Tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

2. Jefe de Equipo: Es el Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Capataz en sus ausencias.

3. Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

4. Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo, si bien, además de sus labores habituales de peón podrá manejar y/o conducir barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo o máquina cuyo peso máximo autorizado (PMA), sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y/o que precisen carné de conducir clase A, B, o inferior.

5. Oficial primera de Taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

6. Oficial segunda de Taller: Operario que, con conocimiento teórico práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

7. Oficial tercera de Taller: Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales de segunda.

8. Basculero: Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

9. Almacenero: Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.



10. Ordenanza: Subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

11. Portero: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

12. Vigilante o Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

13. Limpiador: Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Artículo 7.—*Promoción y ascensos.*

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza: grupos técnicos, mandos intermedios y administrativos serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una función profesional distinta de la que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos y experiencia del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Antigüedad desde el día que comenzó la contrata como adjudicataria del servicio, la empresa Técnicas Medioambientales Tecmed, S.A. (en la actualidad denominada Urbaser, S.A.).

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la función profesional a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su función profesional anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Con carácter exclusivamente informativo se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa los procesos de promoción y ascensos que se lleven a cabo en cada momento.

Artículo 8.—*Comisión mixta de interpretación.*

Se constituye una Comisión paritaria integrada por los representantes de las partes firmantes del Convenio con funciones. Por los trabajadores la Comisión paritaria estará compuesta por tres miembros con los criterios de composición proporcional a la mayoría electoral, siendo el sistema aritmético de cálculo proporcional al consistente en seguir las siguientes operaciones consecutivas:

1. En primer lugar, se debe dividir el número de representantes de los trabajadores establecidos en la empresa entre el número de puestos (3 puestos) de la parte social en la Comisión paritaria.
2. El cociente sirve para otorgar los puestos de la Comisión, dividiendo por el mismo cociente el número de representantes obtenidos por cada sindicato o candidatura.
3. Una vez establecidos estos resultados obtenidos con la adjudicación directa de puestos en la Comisión que por enteros corresponda, si quedaran vacantes o puestos sobrantes en la Comisión paritaria se atribuirá los mismos atendiendo a los mayores restos o decimales resultantes.

En cualquier caso, el Comité de Empresa tendrá la libertad absoluta de alcanzar por acuerdo unánime la decisión de determinar quienes dentro de los representantes de la parte social firmante del Convenio van a ser los componentes concretos de la Comisión.

Por la parte empresarial la comisión paritaria podrá estar compuesta por hasta tres miembros al igual que sucede con la representación social.

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Resolución de cuantos asuntos, consultas o reclamaciones se sometan a su decisión, respecto de cualquiera de las condiciones establecidas en este Convenio.
- c) Seguimiento del cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio.
- d) Revisión salarial del Convenio.
- e) Aquellas otras competencias que se pudiesen acordar por las partes, o en su caso se dispongan por imperativo legal.

Procedimiento:

- La Comisión se reunirá a instancia de parte, para lo cual será necesario la presentación de un escrito motivado por el proponente, cuyo contenido será el siguiente:
 - Exposición de los hechos.

- Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.
- Fecha y hora propuesta para la celebración de la reunión.
- La reunión se celebrará en el plazo de siete días naturales siguientes a la notificación de convocatoria.
- La Comisión deberá emitir informe en plazo de siete días naturales, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.
- Se establece el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión, siempre que el acuerdo se produzca por unanimidad de las dos partes.
- Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos personas por cada una de las representaciones, estando todos sus componentes debidamente convocados.
- La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de la empresa.
- En caso de discrepancias en el seno de la Comisión, y siempre necesariamente previo acuerdo voluntario expreso entre Parte Social y Empresarial, se someterán los procedimientos de mediación regulados en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (SASEC).
- El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo y/o judicial al que se haya planteado.

Artículo 9.—*Vestuario.*

La empresa entregará a todo el personal operario las siguientes prendas de trabajo:

- Operarios de recogida de residuos sólidos urbanos:

Tipo de prenda	Unidades	Duración
Uniforme verano (pantalón y cazadora).	1	12 meses
Uniforme invierno (pantalón y cazadora).	1	12 meses
Traje de agua impermeable	1	12 meses
Guantes de seguridad	Según uso (previa entrega de los desechados)	
Botas con refuerzo en la puntera	Según uso (previa entrega de los desechados)	
Prenda de abrigo para invierno	1	24 meses
Camisas	4	12 meses
Jersey	1	12 meses
Chaleco	1	12 meses
Botas	Según uso (previa entrega de los desechados)	

- Operario de limpieza viaria:

Tipo de prenda	Unidades	Duración
Uniforme verano (pantalón y cazadora).	1	12 meses
Uniforme invierno (pantalón y cazadora).	1	12 meses
Traje de agua impermeable	1	12 meses
Guantes de seguridad	Según uso (previa entrega de los desechados)	
Botas de agua	Según uso (previa entrega de los desechados)	
Prenda de abrigo para invierno	1	24 meses
Camisas	4	12 meses
Jersey	1	12 meses
Chaleco	1	12 meses
Botas	Según uso (previa entrega de los desechados)	

- Operario de riegos:

Tipo de prenda	Unidades	Duración
Uniforme verano (pantalón y cazadora).	1	12 meses
Uniforme invierno (pantalón y cazadora).	1	12 meses
Traje de agua impermeable	1	12 meses
Guantes de seguridad	Según uso (previa entrega de los desechados)	
Botas de agua	Según uso (previa entrega de los desechados)	
Prenda de abrigo para invierno	1	24 meses
Camisas	4	12 meses
Jersey	1	12 meses
Chaleco	1	12 meses
Botas	Según uso (previa entrega de los desechados)	

— Conductores:

Tipo de prenda	Unidades	Duración
Uniforme verano (pantalón y cazadora).	1	12 meses
Uniforme invierno (pantalón y cazadora).	1	12 meses
Botas de agua	Según uso (previa entrega de los desechados)	
Prenda de abrigo para invierno	1	24 meses
Camisas	4	12 meses
Jersey	1	12 meses
Chaleco	1	12 meses
Botas	Según uso (previa entrega de los desechados)	

— Operarios taller:

Tipo de prenda	Unidades	Duración
Buzos de Mahón	4	12 meses
Jersey	1	12 meses
Botas	Según uso (previa entrega de los desechados)	

El período de verano se inicia el día 1 de mayo, mientras que el de invierno se inicia el día 1 de septiembre, por lo cual, las prendas correspondientes a cada período deberán ser facilitadas por la empresa con anterioridad al inicio de cada período. Aquellos trabajadores que no tengan la condición de indefinidos, o bien que su contrato de trabajo no tenga una duración pactada o estimada de al menos un año, solamente tendrán derecho inicialmente a la entrega de la ropa correspondiente al período (verano/invierno) del año de su incorporación, salvo que su contrato de trabajo se prolongue más allá de un mes y quince días de las fechas establecidas para la entrega de la ropa en cuyo caso a partir de ese momento se le entregará la equipación completa a la época del año que en cada caso corresponda.

Artículo 10.—Reconocimientos médicos (Vigilancia de la Salud).

La Empresa de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, y demás normas de general aplicación en la materia, a través de los reconocimientos médicos, iniciales o periódicos, garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores afectos por la presente norma convencional en función de los riesgos que pudiesen existir y fuesen inherentes al trabajo.

Dentro de las competencias que le son atribuidas al comité de seguridad y salud recogidas en la antes referida Ley, la empresa mantendrá informado al citado comité sobre la planificación y realización de los reconocimientos médicos periódicos.

Como consecuencia de la realización de dichos reconocimientos médicos, y dada la confidencialidad de sus resultados, el equipo facultativo encargado de la realización de los reconocimientos, emitirá un informe del estado de salud colectiva de los trabajadores, remitiendo copia del mismo a los delegados de prevención y a la Dirección de la empresa, al objeto de tomar las medidas preventivas que fuesen necesarias.

Artículo 11.—Dietas y desplazamientos.

Previo justificación suficiente, el importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo a partir de su firma y durante toda su vigencia será el siguiente: 8 € por cada comida que el trabajador tenga que realizar, por necesidades del servicio, fuera de su domicilio.

Si por necesidades del servicio del trabajador necesita pernoctar fuera de su domicilio, tendrá derecho, si la empresa no le hubiese reservado hospedaje, al importe de la factura correspondiente.

Igualmente a partir de la firma del presente convenio colectivo, y durante toda su vigencia, si por necesidades del servicio, el trabajador tuviese que desplazarse utilizando un vehículo particular, percibirá de la empresa el importe correspondiente a razón de 0,20 € por Kilómetro.

Artículo 12.—Retirada del permiso de conducir.

Salvo en los supuestos conducción bajo influencia de drogas tóxicas, estupefacientes o bebidas alcohólicas, la negativa a realizar los controles que para detectar dichas circunstancias requiera la autoridad competente, la privación que sea causa de un delito contra la seguridad del tráfico o un hecho intencionado así como cualquier otro comportamiento del trabajador que sea considerado un delito doloso o comportamiento reincidente, a todo trabajador que, conduciendo un vehículo de la empresa y por motivo de las imperiosas necesidades del servicio a realizar, le fuese impuesta una sanción administrativa, tendrá derecho a que la empresa se haga cargo del importe de la sanción. Si la sanción conllevase la retirada del permiso de conducir, la empresa le asignará al trabajador un puesto de trabajo lo más acorde con su función profesional, manteniendo durante el período de retirada del carné, las retribuciones de la función profesional que tuviese reconocida. Tan pronto como el trabajador recuperase su permiso de conducir, la empresa lo reincorporará en su puesto de trabajo habitual.

Cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización—el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado—y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el trabajador está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.



A los efectos de lo antes descrito, y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la Empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

Artículo 13.—*Jornada de Trabajo.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada de trabajo se computará semanalmente, a razón de 40 horas semanales de trabajo. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, Se prestará servicio de lunes a domingo, estableciendo un descanso semanal mínimo de un día y medio.

Con independencia de lo antes establecido en el párrafo anterior, el trabajador, cada tres semanas efectivas y consecutivas de trabajo tendrá derecho a la concesión en la cuarta semana de un (1) día de descanso no recuperable. El mencionado descanso se producirá bien en sábado o en domingo, según corresponda cada semana como consecuencia de que la jornada de trabajo semanal establecida se distribuye en seis días a la semana, de lunes a domingo.

Asimismo, a partir del año 2016, se establece para el personal con contrato indefinido en la empresa, un (1) día de descanso doble en la tercera semana trabajada, es decir, trabajar de forma efectiva dos semanas continuadas disfrutando la siguiente, tercera semana, de un (1) día de descanso doble (lo que supondría 4 días de descanso doble anuales a mayores respecto a los que venían siendo disfrutados en ejercicios anteriores). El mencionado descanso se producirá bien en sábado o en domingo, según corresponda cada semana como consecuencia de que la jornada de trabajo semanal establecida se distribuye en seis días a la semana, de lunes a domingo.

Lo anterior en ningún caso supondrá reducción de jornada alguna. El tiempo de trabajo/jornada equivalente a dichos nuevos descansos dobles, un total de 27 horas anuales, se prestará de manera efectiva durante los períodos y condiciones que se indican a continuación:

1) Período de semana santa: las cinco (5) jornadas laborales inmediatamente anteriores al jueves Santo, y las dos jornadas laborales inmediatamente posteriores al jueves Santo; a razón de una (1) hora diaria en cada una de dichas jornadas.

2) Período de verano: durante los meses de julio y/o agosto, a razón de una (1) hora diaria en cada una de dichas jornadas.

Las fechas de prestación de servicios de dichas horas serán designadas por la empresa según necesidades del servicio. Se excluirán en todo caso los días festivos, los sábados y los domingos.

A todos los efectos del presente Convenio Colectivo, se entenderá que, dado que hay jornadas diarias de trabajo que se realizan durante dos días naturales distintos, se considerará siempre que se ha trabajado el día en el que se inició la jornada.

Del mismo modo, en el caso de que exista la coincidencia de que un trabajador figure en el cuadrante de trabajo en festivo y a la vez figure en el cuadrante de disfrute de descanso doble, bien en sábado o en domingo, prevalecerá el disfrute del descanso doble recogido en este artículo, salvo el caso de que por necesidades del servicio o a petición del propio cliente, Excmo. Ayuntamiento de Avilés, no fuese posible. En cuyo caso el trabajador deberá prestar servicios en el correspondiente festivo, pasando a disfrutar del descanso la semana inmediatamente posterior.

Artículo 14.—*Horas extraordinarias.*

Se tenderá a la anulación de las horas extraordinarias habituales, a excepción de las necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños urgentes. El valor de la hora extraordinaria será el siguiente: el personal administrativo, encargado y conductor: 9,45 €/hora para los años 2015, 2016 y 2017; y de 9,52 €/hora para el año 2018. Para el resto de las funciones profesionales: 9,08 €/hora para los años 2015, 2016 y 2017; y de 9,15 €/hora 2018.

Artículo 15.—*Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1.—Todo el personal tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales. El inicio del período vacacional no podrá coincidir con días de descanso, ni con el día laborable anterior al descanso.

2.—El período del disfrute vacacional en la empresa se comprende desde el 1 de junio, hasta el 30 de septiembre. Cada trabajador rotará su período de disfrute cada año conforme al siguiente orden: julio-septiembre-agosto-junio. Fuera de este período, sólo se podrán disfrutar vacaciones por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3.—El calendario vacacional se establecerá en cada servicio en el mes de febrero y se elaborará entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

4.—El trabajador percibirá durante este período vacacional una retribución equivalente a la devengada por todos los conceptos retributivos en jornada ordinaria, conforme a su nivel salarial durante el mismo período de tiempo, excluidos festivos y horas extraordinarias.



5.—Si el trabajador se encontrase en situación de I.T. en el momento que le correspondiese iniciar sus vacaciones, estas quedarán suspendidas hasta que el trabajador recuperase el alta. En esta circunstancia, el período vacacional del trabajador será establecido de mutuo acuerdo con la empresa dentro del año natural. El inicio de las vacaciones deberá producirse dentro del año natural, continuando su disfrute hasta agotar el período vacacional aún después de finalizado el año, si concurriese dicha circunstancia. Al mismo tiempo, a tenor de lo dispuesto en el vigente artículo 38.3 del TRET, y de las modificaciones y derogaciones que este precepto pudiese sufrir, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el presente artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del TRET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En esta circunstancia, el período vacacional del trabajador en el momento de su incorporación al trabajo una vez finalizada cuales quiera de las causas suspensivas a las que se refiere la norma en estos supuestos será establecido de mutuo acuerdo con la empresa.

6.—Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón del tiempo trabajado.

Artículo 16.—*Licencias y permisos retribuidos.*

Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales, previa comunicación a la empresa y posterior justificación:

1. Diecisiete días en caso de matrimonio.
2. Tres días por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos tanto por rama de afinidad como de consanguinidad. Si el hecho ocurriera fuera de la provincia, el permiso se ampliará en dos días más.
3. Un día por fallecimiento de sobrinos o tíos. Se aumentará hasta dos días si el hecho ocurriese fuera de la provincia. Excepcionalmente, a elección del trabajador y previo aviso inmediato una vez conozca la circunstancia que da derecho a esta licencia, este día podrá disfrutarse bien en la fecha en la que se produzca la defunción, o bien en el día siguiente a la misma.
4. Tres días por nacimiento (o adopción) de hijo.
5. Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos, de uno u otro cónyuge. Si el trabajador está sujeto a jornada nocturna, disfrutará de dos días. Si el matrimonio se celebra fuera de la provincia, se ampliará un día más en ambos casos.
6. Se concederán los permisos necesarios para efectuar exámenes de perfeccionamiento profesional, académicos, así como por renovación del permiso de conducir a los conductores de la empresa y por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores y por los Acuerdos de Formación Continua relativos a los permisos individuales de trabajo. En todo caso, los trabajadores adscritos al turno de noche tendrán la noche anterior libre si concurriese la necesidad de presentarse a algún examen de carácter oficial o al examen para la obtención del carnet de conducir.
7. Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.
8. Se concederán los días necesarios por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable.
9. Se concederán permisos para asistencia a consultas médicas o de especialistas, de forma fraccionada, hasta un máximo de dieciséis horas anuales. Para que obtenga el carácter de ausencia justificada y retribuida deberá preavisarse la misma aportándose de forma inexcusable por el trabajador en el plazo improrrogable de las 48 horas siguientes a su asistencia a la consulta médica, justificante en el que figuren los siguientes datos: nombre y apellidos del trabajador, fecha, horas de entrada y salida de la consulta, firma y sello del facultativo perteneciente al Servicio Público de Salud.
10. Salvo lo dispuesto en los apartados anteriores, y en los casos de enfermedad grave, bien del hijo, o del cónyuge se concederán tres días de licencia. Si ocurriese fuera de la provincia, se ampliará en dos días más.
11. A tenor de lo dispuesto en el vigente artículo 37.3, b) del TRET, y de las modificaciones y derogaciones que este precepto pudiese sufrir, se establecen dos días de licencia retribuida por enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
12. Para la acreditación del parentesco y a los efectos de lo dispuesto en este artículo, quedan equiparadas y asimiladas las parejas de hecho en las que el trabajador conviva extra-matrimonialmente con la otra persona desde al menos un año ininterrumpido previo a la fecha en la que acontezca el hecho que origina el permiso. Estas situaciones de hecho deberán ser suficientemente acreditadas mediante inscripción en el Registro, si lo hubiese en el municipio del trabajador, o mediante acreditación suficiente aportada ante la Comisión Paritaria del Convenio. Dado el plazo mínimo establecido, queda excluido el permiso por matrimonio, siendo de aplicación el resto de las licencias.
13. Días de asuntos propios: el personal que al menos tenga 6 meses de antigüedad (vinculación ininterrumpida) en la empresa-centro de trabajo sujeto al ámbito de aplicación del presente convenio, tendrá derecho al disfrute de seis (6) días. Los antes citados días deberán ser disfrutados de enero a diciembre del año natural en curso. Dichos días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, ni tampoco podrá coincidir su disfrute en días festivos de ámbito local, autonómico o nacional. Como máximo podrán coincidir en el disfrute de los mencionados días cuatro trabajadores en la misma fecha, siempre y cuando no realicen la misma tarea dentro del servicio. Los días de asuntos propios deberán solicitarse por escrito con una antelación mínima de 10 días y su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. Si coincidiesen dichos permisos en dos o más casos se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud.



En el caso de que por necesidades del servicio se negase el derecho al disfrute de alguno de los días correspondientes a esta licencia, se ampliará el derecho de disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente. En cualquier caso los días que pudiesen denegarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por el trabajador antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso.

14. Se considerará festivo abonable el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

Dado el carácter de público del servicio que presta la empresa, así como las condiciones contractuales con Excmo. Ayuntamiento de Avilés que obligan a la empresa a la prestación de servicios en festivos, incluida la festividad de San Martín de Porres, será de obligado cumplimiento para todo el personal el trabajar estos días en aquellos servicios que así lo requieran.

Sin perjuicio de la obligación del personal de trabajar en los citados días festivos, la empresa contemplará prioritariamente la voluntad de cualquier trabajador que manifieste su deseo de prestarlos y sea idóneo para ello; a falta de suficientes voluntarios que garanticen la prestación de la totalidad de los servicios encomendados, será la empresa la que los asignará. A estos efectos, se estará en lo regulado en el artículo 23.4 del Convenio Colectivo como compensación al trabajo en los citados días.

Igualmente, siempre que resulte posible teniendo en cuenta la dificultad de prever ciertas necesidades del servicio que puedan requerirse a la Empresa en cada momento por el cliente, así como los diferentes índices de absentismo que en cada momento puedan darse en la plantilla, dígase el uso de las distintas licencias y/o permisos legales o convencionales que por parte del personal se haga uso, bajas médicas, etcétera, se procurará informar a los trabajadores designados para prestar servicios en dichos días festivos con al menos un plazo de antelación de 15 días naturales.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como anexo del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

Las licencias y permisos empezarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que los motiva.

Artículo 17.—*Excedencias.*

Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, que lo solicite con una antelación mínima de 10 días, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 45 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, afecto a las posibles derogaciones o modificaciones que éste pudiese sufrir en lo que respecta a la excedencia que son tratadas a continuación, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Las excedencias tratadas en este párrafo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función profesional a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia. En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo o familiar hasta segundo grado, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.



Artículo 18.—*Póliza de seguro colectivo.*

1.—La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de total y absoluta, derivados de accidente de trabajo la cantidad de:

- Veintisiete mil ciento ochenta con setenta y siete (27.180,77 €) euros para los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

2.—Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste se encuentre dado de alta en al Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT (Incapacidad Temporal).

3.—En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la firma por parte de la Comisión negociadora del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo.

4.—No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivadas de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

Artículo 19.—*Premios a la jubilación.*

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente de forma definitiva entre las edades que a continuación se indican, y que tengan una antigüedad reconocida en la Empresa de diez años como mínimo, percibirán por una sola vez y como premio a su jubilación anticipada las cantidades siguientes, según la edad de jubilación:

60 años	10 Mensualidades.
61 años	8 Mensualidades.
62 años	6 Mensualidades.
63 años	4 Mensualidades.

A los efectos de la Ley y Reglamento sobre instrumentación y exteriorización de los compromisos de las pensiones de la empresa con los trabajadores y beneficiarios declaran las partes de este convenio que estos premios por jubilación anticipada no tienen el carácter de pensión o subsidio u otro análogo.

Quedan de forma expresa totalmente excluidos de los beneficios establecidos en el presente artículo aquellos trabajadores que se encuentren jubilados parcialmente.

Igualmente, quedan de forma expresa totalmente excluidos de los beneficios establecidos en el presente artículo aquellos trabajadores que a pesar de estar dentro de la edad cronológica y real de los 60 a 63 años que permite el percibo de las compensaciones antes detalladas, a los efectos de una jubilación definitiva y/o total se les considera haber estado con anterioridad encuadrados en dentro de un Régimen Especial, resultando así de aplicación los coeficientes reductores de la edad de jubilación por lo que resulten tener una edad jurídica (ficticia), distinta de la real, que supera la tramos antes concretados.

Artículo 20.—*Compensación en situación de Incapacidad Temporal (I.T.).*

- *Incapacidad temporal en caso de accidente laboral:*

La empresa complementará, cuando proceda, el pago delegado de la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de las retribuciones salariales mensuales ordinarias garantizadas por convenio, por accidente de trabajo, sin merma de las pagas extraordinarias.

- *Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral:*

La empresa complementará el pago delegado de la prestación reglamentaria por contingencias comunes de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de las retribuciones salariales mensuales ordinarias garantizadas por convenio durante el tiempo que dure la baja, sin merma en las pagas extraordinarias, cuando el trabajador hubiese sido hospitalizado. De igual manera la Empresa complementará en caso de I.T. derivada de enfermedad o accidente no laboral las prestaciones reglamentarias hasta un 75% de las retribuciones correspondientes desde el 5.º día de la baja. Complementándose hasta el 100% del salario correspondiente desde el dieciseisavo (16) día hasta su alta médica. Estos complementos serán de aplicación en todo caso en los dos primeros casos de Incapacidad Temporal que se produzcan en el año natural. Aplicándose en el caso de la tercera baja médica, con independencia de la contingencia de que derive ésta, lo legalmente establecido en la Ley General de la Seguridad Social para estas situaciones.

La negativa del trabajador/a a los reconocimientos a cargo del personal médico de la Empresa o del personal especializado designado por éste o por la Empresa con motivo de verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia, así como el retraso incumpliendo los plazos legalmente establecidos para la entrega a la empresa de los partes médicos de alta/baja y sucesivos de confirmación, será, como mínimo y con independencia de las responsabilidades disciplinarias que pudiesen conllevarse de dicho comportamiento,



motivo suficiente para anular totalmente el complemento económico a la prestación de la Seguridad Social durante el período que reste del proceso, hasta la alta médica.

Artículo 21.—*Conceptos retributivos.*

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio será la siguiente:

- A) Sueldo base.
- B) Complementos.
 - 1.—De puestos de trabajo.
 - Plus de toxicidad.
 - Plus de nocturnidad.
 - Plus de productividad.
 - Plus de festivo.
 - Plus de actividad.
 - Plus funcional de especialización para peones.
 - Complemento de convenio.
 - 2.—Horas extraordinarias.
 - 3.—De vencimiento superior al mes.
 - Gratificación de verano.
 - Gratificación de navidad.
 - Gratificación de beneficios.
 - 4.—Indemnizaciones o suplidos.
 - Plus de transporte.
 - Plus de vestuario.

Artículo 22.—*Sueldo base.*

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las funciones profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El sueldo base, se establece por día natural, y siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la dispuesta en este Convenio, el sueldo base se percibirá en la parte proporcional correspondiente con la jornada parcial.

Artículo 23.—*Complementos de puesto de trabajo.*

1.—*Plus de toxicidad:* El personal operativo de la empresa que, por el especial cometido de su función en la limpieza y en la recogida de residuos, percibirá por este concepto el importe correspondiente el 20 por ciento del sueldo base para cada una de las funciones profesionales, según se indica en el anexo de Tablas Salariales del presente Convenio. Este plus se abona por día trabajado.

2.—*Plus de nocturnidad:* Aquellos trabajadores que realicen su jornada, total o parcialmente, en horario nocturno, comprendiendo este desde las 22 horas, hasta las 06:00 horas del día siguiente, percibirán por este concepto, el importe correspondiente al 25 por ciento del sueldo base de su función profesional Si las horas trabajadas en dicho horario nocturno fuesen cuatro, o más de cuatro, se abonará el Plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas. Si por el contrario, las horas nocturnas fuesen menos de cuatro, se abonarán exclusivamente dichas horas, en cuyo caso, se dividirá el Plus correspondiente a la jornada nocturna completa, entre ocho horas, resultando el valor de cada hora nocturna. Este Plus se abona por día trabajado.

3.—*Plus de productividad:* Dada la naturaleza de los servicios de recogida de residuos y limpieza viaria, en los cuáles resulta imposible establecer una jornada diaria de trabajo predeterminada, las partes firmantes del presente Convenio pactan este plus, para las funciones profesionales que se indican en el anexo de Tablas Salariales, como compensación al mayor rendimiento que el trabajador ha de efectuar para completar el servicio asignado dentro de la jornada pactada. Ello conlleva el establecimiento de una flexibilidad en la duración de la jornada diaria, dadas las objetivas necesidades del servicio. Dado que la jornada establecida en este Convenio se computa semanalmente, dicha flexibilidad y compensación, se concreta en el máximo establecido en computo anual reflejado en el artículo 35.2 del TRLET repartido de forma proporcional y computo mensual durante los meses efectivos trabajados y sus respectivas semanas, de forma que el exceso de jornada producido mensualmente hasta el límite antes mencionado, no será retribuido, salvo que el exceso de jornada se produjera por circunstancias extraordinarias, tales como la avería de un camión, accidente, etc., en cuyo caso, dicho exceso será retribuido como horas extraordinarias.

Este Plus se abona mensualmente.

4.—*Plus festivo:* Los trabajadores que realicen su jornada en día festivo, no domingo, percibirán como única compensación el importe reflejado en el anexo de Tablas Salariales, para cada función profesional que, por las necesidades del servicio, tienen que trabajar dichos días festivos. Este Plus se abona por día trabajado. Igualmente, se devengará este plus festivo en aquellos domingos que fuesen el día previamente establecido como descanso semanal para el trabajador, teniendo en consideración lo dispuesto en el último párrafo del artículo 13 de este Convenio, relativo al día en el que se inicia la jornada de trabajo.

5.—*Plus actividad:* Los trabajadores que realicen funciones administrativas en la empresa, percibirán por este concepto, los importes reflejados en los anexos de Tablas Salariales. Este plus se abona mensualmente.



6.—*Plus funcional de especialización:* Aquel trabajador con función profesional de Peón, que además de sus labores habituales de Peón trabaje y/o conduzca barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo cuyo peso máximo autorizado (PMA), sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y/o que precisen carné de conducir clase A, B, o inferior, percibirán un plus funcional de especialización por día efectivo de trabajo mientras realice dichas funciones por el importe de 1,32. € para los años 2015, 2016 y 2017; y de 1,33 € para el año 2018.

El devengo de este plus funcional, exigirá las habilidades precisas para cumplir su obligación de mantenimiento, entretimiento, reposición, limpieza y cuidado de cualquier vehículo o máquina.

7.—*Complemento de convenio:* Retribución que premia al conjunto de la plantilla por el mayor interés y esfuerzo realizado para la obtención del incremento y mejora de la productividad y calidad como deber básico del trabajador. Su importe será el de las cuantías fijas no revisables que durante cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo se determinan en las tablas retributivas anexas (Anexos II y III).

Todos estos pluses relacionados en este artículo se percibirán en las doce mensualidades, no siendo retribuidos en las tres gratificaciones.

Artículo 24.—*Complementos de vencimiento superior al mes.*

1.—Gratificación de verano: Se devengará semestralmente, desde el 1 de enero, al 30 de junio, y su importe será el establecido para cada función profesional en las tablas anexas, siendo su abono entre el 10 y el 15 de julio del año en que finalice su devengo.

2.—Gratificación de navidad: Se devengará semestralmente, desde el 1 de julio, al 31 de diciembre, y su importe será el establecido para cada función profesional en las tablas anexas, siendo su abono entre el 10 y el 15 de diciembre del año en el que se devenga.

3.—Gratificación de beneficios: Se devengará anualmente desde el 1 de enero al 31 de diciembre, y su importe será el establecido para cada función profesional en las tablas anexas. Aunque esta gratificación se percibe en el año siguiente al de su devengo, entre los días 10 y 15 de marzo, el importe será el correspondiente al año en el que se devengó.

El personal que hubiese ingresado en el transcurso del año, o cesase durante el mismo, percibirá la parte proporcional correspondiente a los días devengados en cada una de las gratificaciones.

Artículo 25.—*Complementos de indemnizatorios o suplidos. Pluses de transporte y de vestuario.*

Plus de transporte: Para todo el personal de la empresa se establece un plus de transporte mensual, como compensación de los gastos de desplazamiento dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo, cuyo importe figura en los anexos de Tablas Salariales. Este plus se percibirá en las doce mensualidades, siendo su importe idéntico para todas las funciones profesionales, siendo por consiguiente mensual.

Plus de vestuario: Este plus tiene carácter extrasalarial y se abonará en concepto de compensación de los gastos que suponen un correcto mantenimiento, conservación y limpieza de vestuario de trabajo, uniformes y/o ropa de trabajo en general que para las distintas labores a realizar deben vestir en el ejercicio de la prestación laboral; así como aquellos trabajadores que presten sus servicios en tareas que sin requerir el uso de uniforme si exigen una adecuada imagen y presencia.

Por este concepto se percibirán los siguientes importes fijos no revisables para los años 2015, 2016 y 2017: 31,45 €/mes; y para el año 2018: 31,69 €/mes.

Este plus de devengo mensual se percibirá en once mensualidades durante año natural, siendo su importe idéntico para todas las funciones profesionales contenidas en la tabla salarial Anexa.

Artículo 26.—*Asistencia jurídica al trabajador.*

En aquellos supuestos en los que se produjesen accidentes o incidentes como consecuencia de la prestación del servicio a realizar por el trabajador, la empresa asumirá la defensa jurídica del trabajador, siempre que el proceso jurisdiccional iniciado lo fuese por causas no imputables al trabajador, en cuyo caso la empresa quedará eximida de asumir su defensa.

Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo, el trabajador afectado deberá poner a disposición de la empresa en el plazo de 48 horas, cualquier tipo de citación (judicial o policial) de que fuese objeto.

Artículo 27.—*Derechos sindicales.*

Además de todos los derechos reconocidos en la legislación vigente, los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a hacer uso acumulado del crédito legal de horas sindicales. Dicha acumulación se efectuará en cómputo anual, por lo cual, cada sindicato con representación en la empresa dispondrá de una bolsa anual de horas sindicales por el equivalente al crédito legal correspondiente a sus representantes, disponiendo de dicha bolsa horaria indistintamente entre sus representantes.

La finalidad de esta acumulación horaria es la de facilitar la acción sindical de los sindicatos representados en la empresa. No obstante, la representación sindical participará en su integridad, tanto en las reuniones con la empresa, como en las actividades relativas a la formación. En el uso del crédito horario en cómputo anual, no podrá haber diferencias entre los delegados sindicales que superen el 15% de la bolsa anual.

Artículo 28.—*Compensaciones.*

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias y son compensables y absorbibles con las que anteriormente vinieran rigiendo, pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, tales como mejoras voluntarias, primas, pluses de cualquier tipo, gratificaciones, beneficios voluntarios o me-



dian­te con­cep­tos equi­valen­tes o aná­lo­gos, etc., por im­pe­ra­ti­vo le­gal, ju­ris­pru­den­cial, con­ten­cio­so ad­mi­nis­tra­ti­vo, con­ve­nio, pacto de cual­quier cla­se, con­tra­to in­di­vi­dual o usos y cos­tu­mbre en la lo­ca­li­dad, así co­mo cual­quier otra cau­sa.

Artículo 29.—*Absorciones.*

Tenien­do en cuen­ta la na­tu­ra­le­za del Con­ve­nio, las dis­po­si­cio­nes le­gales que se dic­ten en el fu­tu­ro y que im­pli­quen va­ria­ción eco­nó­mica en to­dos o en al­gu­no de los con­cep­tos re­tri­bu­ti­vos, úni­ca­men­te ten­drán efi­ca­cia prác­ti­ca si glo­bal­men­te con­si­de­ra­dos en có­m­pu­to anu­al, su­pe­ran las con­di­cio­nes es­ta­ble­ci­das en este Con­ve­nio.

Artículo 30.—*Condiciones más beneficiosas.*

Se re­spe­ta­rán las con­di­cio­nes su­pe­rio­res pacta­das por la Em­presa a títu­lo per­so­nal, es­ta­ble­ci­das al en­trar en vi­gor este Con­ve­nio y que con ca­rá­cter glo­bal ex­ce­dan del mis­mo en có­m­pu­to anu­al.

Artículo 31.—*Movilidad Geográfica.*

De acuer­do con el ám­bi­to de apli­ca­ción de este con­ve­nio, se en­tiende que, nin­gún tra­ba­ja­dor URBASER, S.A. con des­ti­no en la plan­til­la del Mu­ni­ci­pio de Avilés, po­drá ser des­ti­na­do a otro que la em­presa pue­da tener en cual­quier otro cen­tro de tra­ba­jo fu­e­ra de este Mu­ni­ci­pio.

Si por ur­gen­te ne­ce­si­dad o cau­sa no pre­visi­ble (ex­cluyen­do en to­do caso los mo­ti­vos de huel­ga), la Em­presa ne­ce­si­ta­se de los ser­vi­cios de un tra­ba­ja­dor de la plan­til­la de Avilés para cu­brir las ne­ce­si­da­des de la mis­ma en otro Cen­tro de Tra­ba­jo po­drá des­ti­nar­lo pre­vio pacto con el tra­ba­ja­dor y co­mu­ni­ca­ción a los De­le­ga­dos de Per­so­nal.

Disposiciones adicionales

Primera.—Las con­di­cio­nes pacta­das en el pre­sen­te Con­ve­nio Co­lec­ti­vo se re­fie­ren a la re­ali­za­ción de la jor­na­da ordi­na­ria pacta­da por lo que se apli­ca­rán pro­por­cio­nal­men­te en fun­ción de la jor­na­da que se re­a­lice.

Segunda.—Para to­do lo no pre­vis­to en el pre­sen­te Con­ve­nio se es­ta­rá a lo dis­pues­to en Es­ta­tu­to de los Tra­ba­ja­do­res, Con­ve­nio Ge­ne­ral del Sec­tor de Sa­ne­a­mi­en­to Pú­bli­co, Lim­pie­za Via­ria, Rie­gos, Re­co­gi­da, Tra­ta­mi­en­to y Eli­mi­na­ción de Resi­duos, Lim­pie­za y Con­ser­va­ción de Al­can­ta­ri­l­la­do, y de­más dis­po­si­cio­nes vi­gen­tes sobre la ma­te­ria.

Tercera.—Las par­tes firman­tes re­co­no­cen la ne­ce­si­dad del tra­ta­mi­en­to del pro­ble­ma que para nues­tra so­ci­e­dad su­pone cual­quier tipo de ab­sen­ti­smo, sien­do con­sci­en­tes del gra­ve que­bran­ta­mi­en­to que en la eco­nó­mia pro­duce el ab­sen­ti­smo cuan­do su­pe­ra de­ter­mi­na­dos ni­ve­les, así co­mo de la ne­ce­si­dad de re­ducir­lo, da­dos sus al­tos cos­tes y la ne­ga­ti­va in­ci­den­cia en la pro­duc­ti­vi­dad en­ten­diendo que su re­duc­ción im­pli­ca tan­to el au­men­to de la pre­sen­cia del tra­ba­ja­dor en el pues­to de tra­ba­jo co­mo la co­rrec­ta or­ga­ni­za­ción. Es por ello por lo cual las par­tes ne­go­cia­do­ras acuer­dan co­mo ob­je­ti­vo pri­mor­dial du­ran­te la vi­gen­cia del pre­sen­te con­ve­nio co­lec­ti­vo, la re­duc­ción del ni­vel de ab­sen­ti­smo que se viene ex­pe­ri­men­tan­do en el se­no de esta em­presa para lo cual se acuer­da adop­tar la me­di­das ne­ce­sa­rias, en to­do caso, para lo­grar una re­duc­ción del ac­tual ni­vel de ab­sen­ti­smo, sien­pre, si es po­si­ble, de mu­tu­o acuer­do en­tre la em­presa y la re­pre­sen­ta­ción de los tra­ba­ja­do­res.

Cuarta.—En cual­quier caso la po­si­bi­li­dad de so­me­ti­en­to a pro­ce­di­mi­en­to ar­bi­tral por las par­tes en la ne­go­cia­ción co­lec­ti­va y los con­flic­tos de in­ter­pre­ta­ción, ad­mi­nis­tra­ción y apli­ca­ción del con­ve­nio se­rá de ca­rá­cter ex­pre­sa­men­te vo­lun­ta­rio.

Quinta.—Ge­ne­ro neu­tro: To­das las re­fe­ren­cias he­chas en el tex­to del con­ve­nio aparen­te­men­te he­chas al gé­ne­ro ma­scu­li­no, a los efec­tos de una ma­yor sim­pli­fi­ca­ción en la re­dac­ción del tex­to, sin que su­pon­gan la in­gi­no­ran­cia de las di­fe­ren­cias de gé­ne­ro exis­ten­tes, se en­tienden he­chas a un gé­ne­ro neu­tro, es decir, tam­bién afec­ta­n al gé­ne­ro fe­me­ni­no, sal­vo aque­llos casos en que por im­pe­ra­ti­vo le­gal cor­res­pon­dan a la mu­jer tra­ba­ja­do­ra.

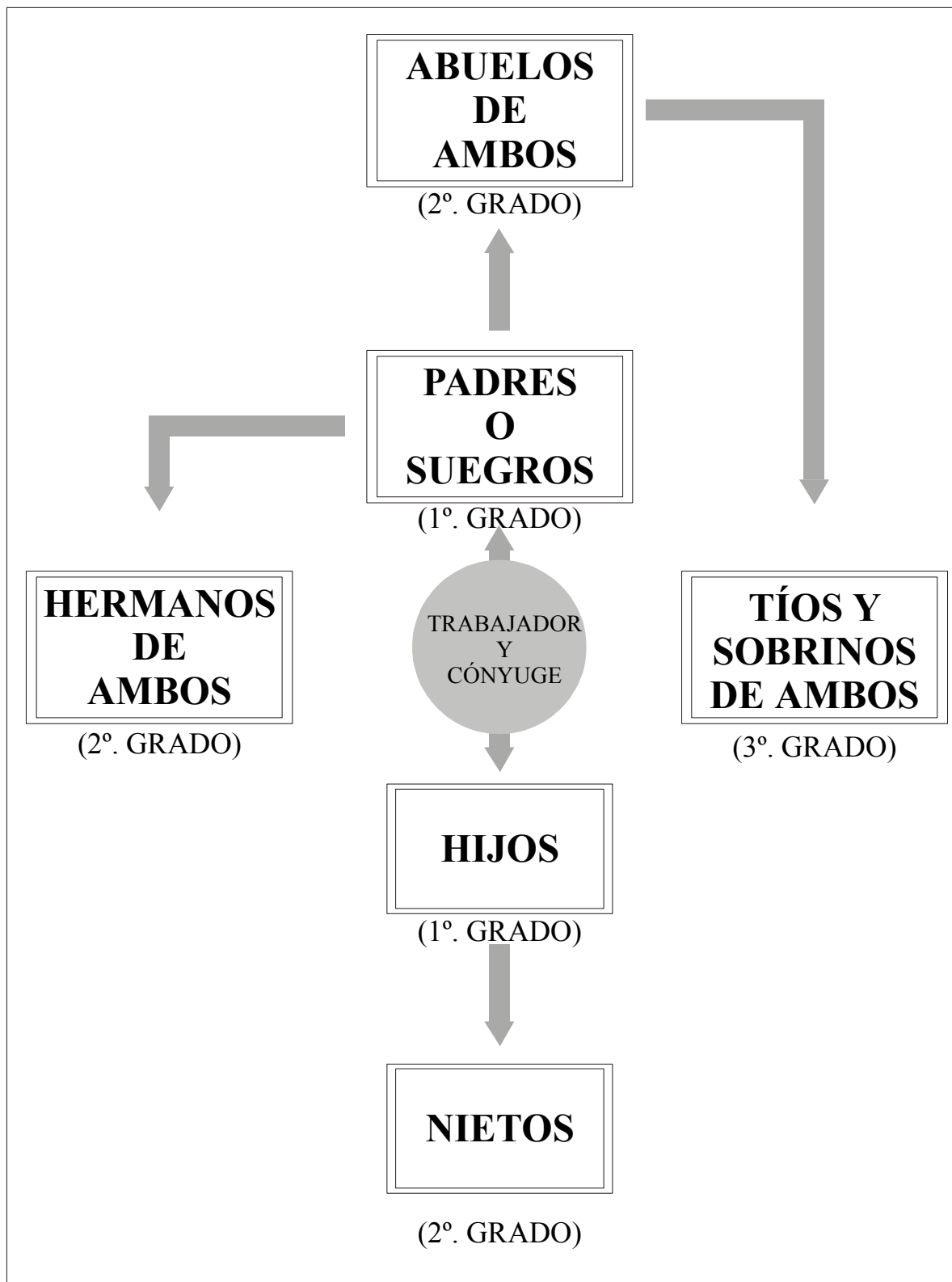
Sexta.—Par­tes signa­ta­rias: Son par­tes signa­ta­rias del pre­sen­te Con­ve­nio Co­lec­ti­vo de Tra­ba­jo, de una parte, el Co­mi­té de Em­presa, co­mo re­pre­sen­ta­ción uni­ta­ria de los tra­ba­ja­do­res, y de otra parte, la re­pre­sen­ta­ción em­pre­sa­rial.

Séptima.—Las dis­cre­pan­cias que pu­die­ran sur­gir para la no apli­ca­ción de las con­di­cio­nes de tra­ba­jo a que se re­fie­re el ar­tí­cu­lo 82.3 del TRET, se sol­ven­ta­rán de acuer­do con los pro­ce­di­mi­en­tos de me­dia­ción re­gu­la­dos en el Ser­vi­cio Astu­ria­no de Solu­ción Ex­tra­ju­di­cial de Con­flic­tos (SASEC).

ANEXO I

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)



ANEXO III

TABLA RETRIBUTIVA DEFINITIVA AÑO 2016 (URBASER S.A. - LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA RSU DE AVILÉS)											
FUNCION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMP. CONVENIO	PLUS FESTIVO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	P. EXTRA VERANO	P. EXTRA NAVIDAD	P. EXTRA BENEFICIOS
Encargado	27,27	5,45	6,82	258,04	45,23	89,66		115,15	952,47	952,47	887,97
Oficial 1º Administrativo	23,10				45,23	89,66	354,35	115,15	827,65	827,65	763,15
Auxiliar Administrativo	22,18				45,23	88,08	117,60	115,15	799,91	799,91	735,41
Conductor/Día/Rb	23,10	4,62		231,99	45,23	89,66		115,15	827,65	827,65	763,15
Conductor/Noche/Rb	23,10	4,62	5,78	231,99	45,23	89,66		115,15	827,65	827,65	763,15
Conductor/Día/Viaría	23,10	4,62		231,99	45,23	89,66		115,15	827,65	827,65	763,15
Conductor/Noche/Viaría	23,10	4,62	5,78	231,99	45,23	89,66		115,15	827,65	827,65	763,15
Peón/Día/Rb	22,18	4,44		116,08	45,23	88,08		115,15	799,91	799,91	735,41
Peón/Noche/Rb	22,18	4,44	5,55	116,08	45,23	88,08		115,15	799,91	799,91	735,41
Peón/Día/Viaría	22,18	4,44		81,76	45,23	88,08		115,15	799,91	799,91	735,41
Peón/Noche/Viaría	22,18	4,44	5,55	81,76	45,23	88,08		115,15	799,91	799,91	735,41

Hora extra peón	9,08
Hora extra conductor	9,45
Plus funcional de especialización	1,32
Plus de vestuario	31,45

ANEXO IV

TABLA RETRIBUTIVA DEFINITIVA AÑO 2017 (URBASER S.A. - LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA RSU DE AVILÉS)											
FUNCION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMP. CONVENIO	PLUS FESTIVO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	P. EXTRA VERANO	P. EXTRA NAVIDAD	P. EXTRA BENEFICIOS
Encargado	27,27	5,45	6,82	258,04	45,23	89,66		115,15	952,47	952,47	952,47
Oficial 1º Administrativo	23,10				45,23	89,66	354,35	115,15	827,65	827,65	827,65
Auxiliar Administrativo	22,18				45,23	88,08	117,60	115,15	799,91	799,91	799,91
Conductor/Día/Rb	23,10	4,62		231,99	45,23	89,66		115,15	827,65	827,65	827,65
Conductor/Noche/Rb	23,10	4,62	5,78	231,99	45,23	89,66		115,15	827,65	827,65	827,65
Conductor/Día/Viaría	23,10	4,62		231,99	45,23	89,66		115,15	827,65	827,65	827,65
Conductor/Noche/Viaría	23,10	4,62	5,78	231,99	45,23	89,66		115,15	827,65	827,65	827,65
Peón/Día/Rb	22,18	4,44		116,08	45,23	88,08		115,15	799,91	799,91	799,91
Peón/Noche/Rb	22,18	4,44	5,55	116,08	45,23	88,08		115,15	799,91	799,91	799,91
Peón/Día/Viaría	22,18	4,44		81,76	45,23	88,08		115,15	799,91	799,91	799,91
Peón/Noche/Viaría	22,18	4,44	5,55	81,76	45,23	88,08		115,15	799,91	799,91	799,91

Hora extra peón	9,08
Hora extra conductor	9,45
Plus funcional de especialización	1,32
Plus de vestuario	31,45

ANEXO V

TABLA RETRIBUTIVA AÑO 2018 (URBASER S.A. - LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA RSU DE AVILÉS)											
FUNCION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS PRODUCTIVIDAD	COMP. CONVENIO	PLUS FESTIVO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	P. EXTRA VERANO	P. EXTRA NAVIDAD	P. EXTRA BENEFICIOS
Encargado	27,47	5,49	6,87	259,98	45,57	90,33		116,01	959,61	959,61	959,61
Oficial 1ª Administrativo	23,27				45,57	90,33	357,01	116,01	833,86	833,86	833,86
Auxiliar Administrativo	22,35				45,57	88,74	118,48	116,01	805,91	805,91	805,91
Conductor/Día/Rb	23,27	4,65		233,73	45,57	90,33		116,01	833,86	833,86	833,86
Conductor/Noche/Rb	23,27	4,65	5,82	233,73	45,57	90,33		116,01	833,86	833,86	833,86
Conductor/Día/Viaría	23,27	4,65		233,73	45,57	90,33		116,01	833,86	833,86	833,86
Conductor/Noche/Viaría	23,27	4,65	5,82	233,73	45,57	90,33		116,01	833,86	833,86	833,86
Peón/Día/Rb	22,35	4,47		116,95	45,57	88,74		116,01	805,91	805,91	805,91
Peón/Noche/Rb	22,35	4,47	5,59	116,95	45,57	88,74		116,01	805,91	805,91	805,91
Peón/Día/Viaría	22,35	4,47		82,37	45,57	88,74		116,01	805,91	805,91	805,91
Peón/Noche/Viaría	22,35	4,47	5,59	82,37	45,57	88,74		116,01	805,91	805,91	805,91

Hora extra peón	9,15
Hora extra conductor	9,52
Plus funcional de especialización	1,33
Plus de vestuario	31,69